

People Services Newsletter

Buletin informativ - mai 2017



Impozitul pe gospodărie

Impozitul pe gospodărie este subiectul cel mai fierbinte din ultima lună. Toata lumea pare sa aibă o părere pe acest subiect și e foarte bine că se discută public despre aceste lucruri.

Din perspectiva noastră, implementarea unui nou sistem de impozitare al persoanelor fizice nu se poate face peste noapte. Intenția declarată a Guvernului este de a avea un nou sistem la 1 ianuarie 2018. Cred însă că societatea românească nu este pregătită pentru un asemenea sistem. Nu avem încă o educație financiară la un nivel care să permită aplicarea unui sistem generalizat de auto-declarare a veniturilor. O educație financiară și fiscală a populației e mai mult decât necesară, dar nu se poate face într-o perioadă atât de scurtă.

Un alt factor esențial ce trebuie avut în vedere este cel legat de impactul bugetar pe care îl va avea noul sistem, atât pe termen mediu și lung (având în vedere că Romania va pierde avantajul competitiv pe care îl are acum prin existența cotei unice) dar și pe termen scurt (eliminarea reținerii la sursă a impozitului pe veniturile din salarii înseamnă renunțarea la cea mai stabilă sursă de venituri la bugetul de stat pentru anul 2018).

Sunt multe aspecte de comentat și discutat cu privire la proiectul de lege. Nu în ultimul rând, introducerea unui sistem de impunere bazat pe cote progresive de impozit și existența unor deductibilități fiscale ar trebui să vină la pachet cel puțin cu o plafonare a contribuțiilor de asigurări sociale. Luând în calcul atât impozitul pe venit cât și contribuțiile de asigurări sociale, România se situează în topul statelor cu cea mai mare cotă efectivă de impozitare din Europa. Și acesta nu este un clasament în fruntea căruia am vrea să ne situăm.

Cred însă că dezbaterile din această perioadă vor duce la o reconsiderare a oportunității introducerii noului sistem, și mai ales la o regândire a modului de implementare a unui eventual nou sistem de impunere.

Urmărim subiectul în continuare și vă ținem la curent cu evoluția lucrurilor pe acest subiect de interes pentru noi toți.

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Creșterea angajamentului în organizații

Pagina 2

Dreptul muncii

Fenomenul discriminării capătă amploare în relațiile de muncă

Pagina 3

Meet the Consultant

Ioana Chiculiță

Pagina 4

Opinii Fiscale

Schimbări fiscale preconizate – cum îi va afecta pe detașați?

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii aprilie 2017

Pagina 5

Evenimente

- Breakfast cu KPMG: Take a Tax Break!
- Detașarea transnațională a salariaților în lumina noii Legi nr. 16/2017 | 30 Mai 2017, București
- KPMG: Seminar special - dedicat inspecțiilor fiscale și altor aspecte de procedură fiscală | 30 Mai 2017, București

Pagina 5

Trenduri în HR

Creșterea angajamentului în organizații



Andra Gatea

Senior Assistant, Human Capital

Creșterea angajamentului forței de muncă este un obiectiv pe agenda tuturor organizațiilor, iar mare parte din inițiativele HR au o componentă ce vizează creșterea angajamentului. Știm că angajamentul oamenilor noștri nu este doar “nice to have”, ci are un rol esențial în atingerea rezultatelor de business, dar cât de mult gândim, de fapt, strategic inițiativele noastre?

De ce să ne concentrăm pe creșterea angajamentului?

În primul rând, gradul de angajament are un impact direct asupra performanțelor pe care angajații le au la locul de muncă și implicit asupra performanței organizaționale. Sunt multe studii cu concluzii în direcția aceasta, de exemplu un studiu realizat de Harvard Business Review, ce arată că organizațiile orientate către creșterea angajamentului au angajați care obțin performanțe cu 20% mai bune decât companiile concurente.

Mai mult, un grad ridicat de angajament la nivelul organizației este corelat cu creșterea gradului de inovație, cât și cu o calitate mai bună a serviciilor prestate către clienți și, în același timp, poate fi corelat cu brandul de angajator și reputația organizației.

Cinci aspecte esențiale pentru creșterea angajamentului

Pentru ca inițiativele de creștere a angajamentului să aibă rezultate cât mai bune, este important să acordăm atenție următoarelor aspecte:

1. Angajații trebuie ajutați să înțeleagă scopul, misiunea organizației, responsabilitățile individuale, modalitatea în care acestea contribuie la atingerea misiunii organizației și importanța activității lor în cadrul organizației. Acestea sunt elemente esențiale în creșterea angajamentului forței de muncă și inspirarea acestora să inoveze și să depună eforturi suplimentare,

atât pentru organizație cât și pentru clienți.

2. Oferirea oportunității angajaților de a își asuma responsabilitatea pentru generarea de soluții, inovare și crearea unor soluții sustenabile sunt elemente care pot crește gradul de angajament al personalului. Multe organizații implică doar conducerea în identificarea problemelor din organizație și a soluțiilor. Însă, de cele mai multe ori, multe probleme sunt semnalate de angajați și cele mai bune soluții ar putea veni chiar de la cei care le-au identificat și se confruntă cu ele în practică.
3. Măsurarea gradului de angajament nu a fost niciodată o activitate ușoară, în special pentru că utilizarea studiilor de opinie în rândul angajaților vine de multe ori cu limitări. Aceste studii oferă doar o perspectivă cantitativă, limitând astfel sfera de soluții care pot fi implementate pentru a crește gradul de angajament. Organizațiile ar trebui să se orienteze și spre alte modalități de identificare a opiniei angajaților, precum: discuții individuale, focus grupuri, platforme de comunicare prin care angajații să aibă ocazia de a împărtăși detalii cu privire la experiența lor în cadrul organizației. Mai mult, crearea unor instrumente digitale mai performante, care să permită angajaților să își exprime opiniile
- și să fie auziți permite angajaților să inițieze discuții și să semnaleze probleme, acest lucru poate fi realizat oricând, nu doar periodic prin intermediul studiilor de opinie și ajută la identificarea unor soluții care să adreseze problemele de zi cu zi ale angajaților.
4. Crearea unei culturi în care conversația să fie încurajată și angajații să se simtă în siguranță să își exprime opiniile, să poată sugera arii de îmbunătățire la nivelul organizației, astfel încât să poată atinge cât mai bine obiectivele organizaționale. Astfel, prin îmbunătățirea colaborării și comunicării la nivelul organizației, va crește și gradul de angajament și încredere al angajaților.
5. Pentru dezvoltarea unor soluții eficace și sustenabile de creștere a angajamentului, este necesar să se realizeze analize de tip root-cause pentru aspectele identificate ca fiind o problemă, întrucât este esențial să se afle care sunt problemele reale din spatele cifrelor și să fie analizate în contextul organizațional.

În concluzie, nu există o soluție unică și rapidă pentru creșterea angajamentului, aceste inițiative necesită timp, încredere și dorința de a schimba anumite practici, dar și un efort susținut pentru înțelegerea experienței angajaților.



Dreptul Muncii

Fenomenul discriminării capătă amploare în relațiile de muncă



Lavinia Cioc Scarlat
Legal Senior Associate

Fenomenul discriminării reprezintă unul dintre subiectele de actualitate cu care se confruntă societatea atât la nivel național, cât și internațional, fiind întâlnite din ce în ce mai multe cazuri de discriminare în diverse arii de activitate, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă.

La nivel legislativ, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în cele ce urmează „O.G. nr. 137/2000”) stabilește cadrul general în materia prevenirii și sancționării discriminării. Totodată, Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în cele ce urmează „Codul Muncii”) conține dispoziții în acest domeniu, statuând că în domeniul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

În acest sens, O.G. nr. 137/2000 și Codul Muncii prevăd că orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă.

Cu alte cuvinte, discriminarea constă în tratamentul diferit care dezavantajează o persoană ori un grup de persoane în comparație cu altele aflate în situații similare sau comparabile, pe motivul apartenenței acestora la unul din criteriile mai sus menționate.

Dacă ne raportăm la practica de specialitate în domeniu, precum și la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminatorie în situația în care se induc distincții între situații analoage și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă, tratamentul diferențiat având drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

În ceea ce privește formele de manifestare a discriminării, acestea sunt dintre cele mai diverse, printre care amintim: (i) discriminarea directă, (ii) indirectă, (iii) discriminarea multiplă, (iv) hărțuirea,

(v) victimizarea, precum și (vi) dispoziția de a discrimina (ordinul de discriminare).

Așa cum am specificat mai sus, nici domeniul relațiilor de muncă nu este străin actelor ori faptelor de discriminare, în practică fiind din ce în ce mai des întâlnite cazuri de discriminare dintre cele mai diverse.

În acest sens, cazuri de discriminare pot apărea la momentul recrutării și angajării unei persoane, la momentul stabilirii ori majorării salariului, la stabilirea ori modificarea condițiilor de muncă, în cazul concedierilor, etc.

Din punct de vedere sancționator, menționăm că O.G. nr. 137/2000 cuprinde dispoziții referitoare la sancționarea actelor ori faptelor de discriminare. Astfel, aplicarea, spre exemplu, a unui tratament diferit salariaților, constituie contravenție, fiind sancționată cu amendă. Mai precis, conform dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, salariații care consideră că au fost subiecți unor acte/fapte de discriminare pot formula plângere la Consiliul Național al Discriminării (denumit în cele ce urmează „Consiliul”) în termen de 1 an de la data producerii faptei, prin care au posibilitatea de a solicita înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

În același timp, menționăm că în conformitate cu prevederile O.G. nr. 137/2000, Consiliul poate investiga și din oficiu faptele ori actele de discriminare, deci nu numai la sesizarea victimei discriminării.

În plus, pe lângă posibilitatea sesizării Consiliului, salariații - victime ale discriminării - pot formula acțiune în fața instanțelor judecătorești în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei sau de la data la care salariații puteau să ia cunoștință de săvârșirea ei, prin care pot solicita despăgubiri pentru prejudiciul creat prin fapta discriminatorie, precum și restabilirea situației anterioare discriminării ori anularea situației create prin discriminare.

În practica noastră, am întâlnit variate situații de discriminare, de exemplu, în materie de beneficii acordate salariaților, concedieri, apartenență sindicală, etc.

Spre exemplu, în ipoteza acordării de tichete cadou, legislația în materie nu instituie o egalitate de tratament juridic în acordarea acestora pentru toți salariații, astfel că angajatorul are posibilitatea de a acorda aceste tichete cadou numai anumitor salariați, pe baza unor criterii obiective, stabilite de angajator cu consultarea reprezentanților salariaților/sindicatului. În măsura în care aceste criterii stabilite nu sunt obiective și acest beneficiu este acordat salariaților selectați, în timp ce alți salariați aflați într-o situație comparabilă (i.e. au aceeași funcție, etc.) nu beneficiază de aceste tichete, am putea să ne aflăm în fața unei situații

discriminatorii pentru salariații care nu au primit tichete, situație care ar putea genera consecințe juridice negative pentru angajator.

În materie de apartenență sindicală, am identificat cazuri recente în care Consiliul a decis că aplicarea unui tratament diferit salariaților, pe criteriul apartenenței sau nu a acestora la sindicat, constituie discriminare.

În speța noastră, propunerea sindicatului a fost de acordare diferențiată de drepturi în contractul colectiv de muncă pe considerentul că unii salariați sunt membri de sindicat, pe când alții nu sunt. Având în vedere că (i) dreptul la asociere în sindicate este un drept recunoscut atât de Constituția României, cât și de Codul Muncii, și (ii) prevederile Codului Muncii și ale Legii nr. 62/2011 instituie dreptul salariaților de a adera la un sindicat, iar nu obligația acestora, negocierea și implementarea măsurilor propuse de către sindicat constând în aplicarea unui tratament diferit salariaților nemembri de sindicat pe motivul că aceștia nu fac parte din sindicat, constituie, potrivit art. 5 din Codul Muncii, discriminare cu toate consecințele negative care decurg din această situație.

Astfel, Consiliul a decis că prin lipsirea nemembrilor de sindicat de drepturile acordate membrilor de sindicat se creează o diferențiere între salariați și aceste drepturi obținute prin negociere de către sindicat trebuie extinse asupra tuturor angajaților, iar nu numai asupra membrilor de sindicat.

Într-o altă speță complexă din practica noastră de litigii de dreptul muncii, un salariat concediat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, ca urmare a desființării postului său, a pretins că nu i-a fost aplicat un tratament corespunzător stării sale de handicap la momentul evaluării sale profesionale care a stat la baza concedierii (i.e. nu i-a fost asigurat un interpret pentru a efectua testele de evaluare). Mai mult, fostul salariat a depus și plângere la Consiliu pentru pretinsa faptă de discriminare la care a fost supus. Am prezentat instanței de judecată argumentele noastre prin care am demonstrat că am asigurat fostului salariat egalitate de tratament cu ceilalți salariați supuși evaluării profesionale, acordându-i o atenție sporită acestuia datorită stării sale de handicap.

Iată, așadar, doar câteva cazuri de discriminare cu care ne-am confruntat, paleta de cazuri de discriminare fiind mult mai amplă și diversificată.

Ca atare, având în vedere că discutăm despre un tărâm sensibil, în care discriminarea ar putea apărea din orice situație aparent neutră, este foarte important ca angajatorii să acorde o atenție sporită acestui element pentru a evita potențiale consecințe juridice nefaste (inclusiv de imagine).

Meet the Consultant

Ioana Chiculiță - Consultant, Global Mobility Services



Ioana Chiculiță
Consultant, Global Mobility Services

Împlinesc în curând 5 ani de când m-am alăturat echipei KPMG, moment numai bun pentru a privi în urmă la tot ce am învățat și la toate proiectele la care am participat. În acești 5 ani am învățat de la zero și m-am

specializat în impozitarea persoanelor fizice,

atât în România, cât și în Rep. Moldova. Pe lângă sarcinile zilnice de pregătire a declarațiilor fiscale, am participat la proiecte de revizuire de payroll, impozitare venituri din investiții, propuneri legislative, cursuri de fiscalitate și multe altele asemenea.

Ce mă motivează? Am observat la clienți, cunoștințe și prieteni că fiscalitatea este un subiect confuz și îngrijorător deopotrivă. Prin ceea ce fac eu, ajut clienții să scape de povara fiscalității și să uite de grija

declarațiilor fiscale. Astfel, ei se pot concentra pe afacerea, respectiv munca lor, fără griji adiționale din partea autorităților fiscale.

Pregătirea mea teoretică nu ține neapărat de fiscalitate (licență și master în Business Administration), însă mă ajută să văd "the big picture" și să conștientizez locul fiscalității în cadrul unei afaceri. Astfel, pot înțelege mai bine problemele cu care se confruntă clienții și îi pot ajuta să găsească o rezolvare.

Opinii Fiscale

Schimbări fiscale preconizate – cum îi vor afecta pe detașați?

Ioana Chiculiță
Consultant, Global Mobility Services

Se discută mult în ultima vreme despre proiectul care vizează introducerea impozitului pe gospodărie, precum și despre schimbarea modului în care se vor calcula și plăti contribuțiile sociale. Dincolo de efectele pe care le va avea în buznarul fiecăruia dintre noi, dar și la nivelul economiei, începem să ne punem întrebări și cum influențează aceste schimbări populația detașată – persoane care vin sau pleacă din România pentru muncă.

Există multă incertitudine și, în același timp, e greu să tragi concluzii de pe urma unui proiect care a fost lansat de curând în discuție și care, cu siguranță, va suferi modificări. Totuși, întrucât mediul de afaceri trebuie să fie prevăzător, e bine să luăm în considerare posibilele efecte ale schimbărilor previzionate asupra costurilor cu detașajii.

Deși nu putem spune cu certitudine cât de mare va fi schimbarea, vom încerca în cele ce urmează mai jos să punctăm acele lucruri care vor schimba fiscalitatea, așa cum o știm acum.

Ce se schimbă în modalitatea de impunere?

În primul rând, impozitul va fi stabilit pe o gospodărie care poate fi formată din unul sau mai mulți membri, în funcție de situația personală. Atunci când avem de-a face cu detașați care nu sunt însoțiți de familie, gospodăria respectivă poate fi formată doar dintr-o singură persoană, ceea ce nu schimbă foarte mult modalitatea de impunere existentă. Când detașații sunt, însă, însoțiți de familie, gospodăria respectivă va include soțul/soția, precum și copiii aflați în întreținere, iar deducerile de care gospodăria respectivă va beneficia vor fi stabilite în funcție de numărul de membri ai gospodăriei. Pentru companiile care au o politică de egalizare fiscală pentru personalul

detașat, va fi mult mai greu să previzioneze costurile reale pe care le va avea cu angajatul respectiv, întrucât mult mai mulți factori care țin de situația personală vor trebui luați în calcul.

Mai mult, se preconizează trecerea plății contribuțiilor sociale în sarcina angajatului. Astfel, angajații vor fi obligați să suporte un cost estimativ de 35% din salariu pentru achitarea contribuțiilor sociale. Această măsură ar putea duce la o scădere a populației detașate pe teritoriul României, datorită costului fiscal ridicat. O analiză comparativă cu alte țări membre UE (aici) ne arată că această schimbare ne poate transforma în țara cu cele mai ridicate contribuții sociale în sarcina angajaților. Pentru a contracara acest efect, companiile vor fi nevoite să acorde beneficii adiționale pentru a putea atrage forță de muncă calificată pe teritoriul României. Totodată, trebuie luat în considerare faptul că numărul cetățenilor români care vor lucra peste hotare va crește, ceea ce va acutiza deficitul de forță de muncă pe care îl experimentăm în prezent.

În ceea ce privește partea administrativă, detașații nu vor mai depune declarații lunare de venit, ci o declarație anuală cuprinzând venitul global pe gospodărie. Impozitul se preconizează a fi plătit tot anual, în două tranșe. Pentru companiile care detașează, asigurarea conformării fiscale va fi mai dificilă de realizat, având în vedere faptul că impozitul va fi stabilit atât pe venitul salarial, cât și pe venitul personal. Mai mult, acestea pot întâmpina dificultăți și în alocarea corespunzătoare a impozitului pe tip de venit (salarial vs. personal) în vederea stabilirii cu exactitate a obligațiilor față de angajat în cazul politicilor de egalizare fiscală, ținând cont de faptul că politicile de egalizare fiscală sunt dezvoltate în special pentru veniturile salariale.

Cum este influențat costul fiscal?

Aici ar fi multe de spus, însă cel mai important de menționat este că fiecare gospodărie va beneficia de deduceri fixe, cât și variabile. Deducerea fixă lunară este preconizată la 1,000 RON pentru fiecare membru al gospodăriei, plus încă 1,000 RON (de ex. pentru o gospodărie cu 4 membri, deducerea fixă va fi de 5,000 RON).

În ceea ce privește deducerile variabile, acestea vor reprezenta cheltuieli efective ale gospodăriei în anumite domenii - contribuții obligatorii de asigurări sociale datorate în anumite situații, contribuții/prime facultative pentru pensie/sănătate, asigurări obligatorii, costuri educaționale, întreținere și reparații gospodărie, etc. Atenție, însă, că aceste deduceri sunt permise în limita deducerii fixe lunare, cea mai mare din cursul anului. În cazul în care cheltuielile depășesc plafonul lunar (ceea ce este posibil să se întâmple în cazul contribuțiilor sociale datorate pentru anumite tipuri de venituri), diferența va fi nedeductibilă. În astfel de situații, costul fiscal (impozit și contribuții) va crește, comparativ cu prevederile legislative actuale.

Mai departe?

Există multă incertitudine cu privire la propunerile de modificări legislative, care provoacă la fel de multă dezbatere în piață. Nu putem preconiza încă toate efectele schimbărilor legislative preconizate, însă așteptăm cu interes următoarele informații în acest sens. KPMG va monitoriza eventualele modificări de legislație și vă vom ține la curent atunci când vom avea informații certe despre noile prevederi privind calcularea impozitului pe venit.

Noutăți legislative - sumarul lunii aprilie 2017

În **Monitorul Oficial nr. 229 din 4 aprilie 2017** a fost publicat Ordinul comun al ministrului muncii și justiției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 198/1938 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România - nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011.

În **Monitorul Oficial nr. 288 din 24 aprilie 2017** a fost publicată Ordonanța de Urgență pentru modificarea Legii nr 186/2016 privind unele măsuri în domeniul asigurării unor categorii de persoane în sistemul public de pensii.

Actul normativ prevede că persoanele care nu au calitatea de pensionari și care pot efectua plata contribuției de asigurări

sociale pentru perioadele de timp în care nu au avut calitatea de asigurat în sistemul public de pensii sau într-un sistem de asigurări sociale neintegrat acestuia, trebuie să încheie un contract de asigurare socială, până la data de 31 decembrie 2017 (conform modelului prevăzut de lege). Plata contribuției se poate realiza într-o singură tranșă sau eșalonat, în același termen.

Evenimentele lunii mai 2017

- [Breakfast cu KPMG: Take a Tax Break! - Detașarea transnațională a salariaților în lumina noii Legi nr. 16/2017, care abrogă Legea nr. 344/2006](#) | 30 Mai 2017, București
- [KPMG: Seminar special - dedicat inspecțiilor fiscale și altor aspecte de procedură fiscală](#) | 30 Mai 2017, București

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Romania S.R.L.

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti Ploiesti nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685,

Romania, P.O. Box 18 – 191, Tel: +40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700

Internet: www.kpmg.ro